

✓  
Министерство образования Российской Федерации  
Уральский государственный профессионально-  
педагогический университет

СТРУКТУРА, ЗАДАЧИ И ПРОБЛЕМЫ  
СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ГЕРМАНИИ  
Хрестоматия

Екатеринбург  
1994

Структура, задачи и проблемы системы профессионального образования Германии: Хрестоматия / Екатеринбург: Изд-во Урал.гос. проф.-пед. ун-та, 1994. 60 с.

Составители доцент кафедры иностранных языков Вахрамеева Надежда Павловна, ст.преподаватель Корнеева Лариса Ивановна  
(Уральский государственный профессионально-педагогический университет - УГППУ)

Научный редактор доктор психол. наук, профессор зав.кафедрой психологии УГППУ Зеер Эзальд Фридрихович; ответственный за выпуск канд. филол.наук доцент, зав.кафедрой иностранных языков УГППУ Донская Ирина Васильевна

Рецензент канд. филол. наук доцент, зав. кафедрой иностранных языков Свердловского архитектурного института Краев В.С.

В хрестоматии представлены адаптированные тексты научных статей и докладов немецких специалистов, занимающихся разработкой стратегии развития системы профобразования Германии, обобщением и анализом практического опыта, описанием истории возникновения дуальной системы. Предназначена для аудиторной и внеаудиторной работы студентов и аспирантов факультетов и вузов профессионально-педагогического профиля, изучающих немецкий язык.

Издательство Уральского  
государственного профессионально-  
педагогического университета, 1994

Подписано в печать 28.03.94. Формат 60х84 /16. Бумага для множ. аппаратов. Печать плоская. Усл.печ.л.3,6. Уч.-изд.л. 4,0.  
Тираж 300 экз. Заказ 430  
Издательство Уральского профессионально-педагогического университета.  
Екатеринбург, ул.Машиностроителей, II

---

Цех № 4 АОУТ "Полиграфист". Екатеринбург, ул.Тургенева, 20

Переход к рыночной экономике побуждает нас внимательнее при-  
смотреться к сложившейся системе профессионального образования за  
рубежом. Большой интерес в этом отношении представляет система про-  
фессионального обучения ФРГ, которая признана за рубежом как более  
динамичная, экономически целесообразная и ориентированная на буду-  
щее. Главная особенность организации профессионального образования  
ФРГ – соответствие его целей и содержания требованиям производства.  
Система профессионального образования непосредственно подчинена  
экономике страны. Цель ее – подготовка социально и профессионально  
компетентных рабочих. Важнейший компонент подготовки квалифицирован-  
ных рабочих – способность легко и бесконфликтно адаптироваться к  
производственным условиям, интегрироваться в любой производствен-  
ный коллектив, сотрудничать с коллегами.

Наиболее распространено сочетание производственного обучения  
на предприятии с одновременным посещением профшколы. По этой дуаль-  
ной системе около двух третей юношей и девушек получают подготов-  
ку по 380 официально утвержденным профессиям. Государство направляет  
и контролирует обучение в профшколах, а торгово-промышленные и  
ремесленные палаты – обучение на производстве. Учащиеся посещают  
школы 1–2 раза в неделю, а предприятия – 3–4 раза.

Решающее значение в этой системе подготовки кадров рабочих  
принадлежит палатам – органам самоуправления предпринимателей, а не-  
сомненное достоинство ее – в тесной связи с производством, четкой  
ориентации на потребности предприятий, постепенной интеграции уча-  
щихся в производственные отношения, высокой подготовленности буду-  
щих рабочих.

Обучению в дуальной системе предшествует заключение Договора  
о производственном ученичестве между будущим учеником и предприни-  
мателем. В нем оговорены условия профессиональной подготовки, права  
и обязанности ответственных сторон. Контроль за выполнением догово-  
ра, производственным обучением, проведением экзамена и присуждени-  
ем рабочей квалификации осуществляют торгово-промышленные и ремес-  
ленные палаты.

По дуальной системе ведется подготовка 70 % квалифицированных  
рабочих. Наряду с этой общепринятой формой профессионального обра-

зования в ФРГ широкое распространение получили профессиональные школы (училища), в которых теоретическое и производственное обучение осуществляется в одном учебном заведении. Это различного рода коммерческие училища, профессиональные колледжи, профессиональные специализированные училища.

В хрестоматии представлены тексты, раскрывающие структуру и содержание профессионального образования ФРГ.

Профессор Э.Зеер

От составителей

Данная хрестоматия содержит тексты, необходимые для развития навыков чтения и понимания специальной лексики профессионального образования Германии. После каждого текста прилагается активный словарь-минимум. Выбор текстов сделан на основе оригинальной современной научной литературы по профессиональному образованию ФРГ. Цифра в скобках после текста соответствует номеру первоисточника (см. список использованной литературы).

## DAS DUALE SYSTEM DER BERUFSAUSBILDUNG - ZUSAMMENARBEIT VON BETRIEB UND BERUFSSCHULE

Das duale System der Berufsausbildung bezeichnet das Zusammenwirken zweier institutionell und rechtlich getrennter Bildungsträger im Rahmen einer anerkannten Berufsausbildung. Der Begriff anerkannte Berufsausbildung meint, daß die berufliche Erstausbildung nach den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) erfolgt. Das duale System bedeutet zwei Lernorte, nämlich Betrieb und Berufsschule, die unter dem gemeinsamen Ziel der beruflichen Qualifizierung von Auszubildenden kooperieren. Der Begriff duales System der Berufsausbildung stammt vom Deutschen Ausschub für das Erziehungs- und Bildungswesen 1964 und geht insbesondere in diesem Ausschub auf den Berufspädagogen Abel (1908-1965, TH Darmstadt) zurück.

Im dualen System wird ein pädagogisches Zusammenwirken der Lernorte Betrieb und Schule gesucht. Im Betrieb erfolgt die Ausbildung an den Lernorten Arbeitsplatz, Lehrwerkstatt und innerbetrieblicher Unterricht. In der Berufsschule wird die Ausbildung im Unterricht, d.h. in Unterrichtsräumen vorgenommen. Hinzu tritt ein Lernen im Demonstrationsraum, Labor oder in der Berufsschulwerkstatt.

Der Betrieb übernimmt in erster Linie die fachpraktische, die Berufsschule die theoretische Ausbildung. Im Betrieb werde das "Was" und "Wie" und in der Berufsschule das "Warum" erworben. In dem Maße, wie heute die Berufsqualifikationen eines Ausbildungsberufes stärker theoretisch geladen sind, hebt sich diese alte Auffassung auf. Im Betrieb können Fertigkeiten und Kenntnisse zunehmend nur mit einer theoretischen Durchdringung vermittelt

werden. Umgekehrt braucht eine komplexer werdende Theorie in der Berufsschule die unmittelbare handlungsmäßige Umsetzung. Die berufspraktische Ausbildung im Betrieb und die berufstheoretische in der Berufsschule überlappen sich. Im Überlappungsbereich existiert ein Gebiet, das heute zunehmend an Bedeutung gewinnt: Dies ist eine experimentell-konstruktive Ausbildung in Fachräumen, die labormäßig ausgestattet sind. Hier werden technologische Experimente und konstruierende Übungen durchgeführt. Die Berufsschule übernimmt insbesondere für Klein- und Mittelbetriebe diese experimentell-konstruktive Ausbildung. Die Berufsschule verfügt für diese Ausbildung über hochqualifizierte Lehrer.

Zum Bildungsauftrag der Berufsschule zählt aber neben der berufstheoretischen Ausbildung wesentlich noch die Fortführung des allgemeinbildenden Unterrichts. So ist im berufsschulischen Unterricht zwischen dem berufsbezogenen und nicht berufsbezogenen, d.h. allgemeinbildenden Unterricht, zu unterscheiden.

Den Rahmen der beruflichen Ausbildung im dualen System regelt das Berufsbildungsgesetz. Damit will der Staat die Qualität der Ausbildung gewährleisten. Nach diesem Gesetz dürfen Jugendliche unter 18 Jahren nur in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden. Die Ausbildungsordnung legt jeweils fest, wie der Beruf heißt, wie lange die Ausbildung dauert, was gelernt werden muß, wie die Ausbildung zeitlich aufgebaut ist und was in der Abschlussprüfung verlangt wird. In der Handwerksordnung sind ergänzende Bestimmungen für die Ausbildung im Handwerk festgelegt. Die Ausbildungsordnungen gelten für die Betriebe aller Bundesländer einheitlich. Das heißt, sie werden bundesweit geregelt. Für die Berufsschule gelten die landeshoheitlichen Lehrpläne. Das heißt, jedes Bun-

desland kann für einen bestimmten Ausbildungsberuf nach einem eigenen Lehrplan verfahren. Ausbildungsordnungen werden auf der Ebene der Kultusministerkonferenz mit parallel entwickelten Rahmenlehrplänen abgestimmt. Ein auf Ebene der Kultusministerkonferenz entstandener Rahmenlehrplan hat Empfehlungscharakter für die Entwicklung eines Lehrplans auf Länderebene.

Die Rechtsaufsicht für den Lernort Betrieb ist vom Staat nach dem Berufsbildungsgesetz der "zuständigen Stelle" unterstellt. Das sind z.B. die Industrie- und Handelskammern oder die Handwerkskammern. Die Rechtsaufsicht für den schulischen Teil der Berufsausbildung liegt beim betreffenden Bundesland in der Verantwortung eines Kultusministeriums und nachgeordneten Dienststellen.

Die Abschlussprüfungen werden nach dem Berufsbildungsgesetz durchgeführt. Die Prüfungen liegen damit nach Inhalt und Durchführung auf der Seite des Betriebs, d.h. bei der zuständigen Stelle für die Berufsausbildung, z. B. bei der Kammer. Hier bestimmen die Sozialpartner (Arbeitsgeber und Arbeitnehmer) zu zwei Dritteln im Prüfungsausschuß. Die Vertreter der Berufsschule bestimmen zu einem Drittel in diesem Ausschuß.

## VOR-UND NACHTEILE BZW. PROBLEME DES DUALEN

### SYSTEMS DER BERUFSAUSBILDUNG

Zu den Nachteilen bzw. Problemen des dualen Systems ist zum einen zu rechnen, daß kein ausreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen in Rezessionszeiten sowie bei starken Nachfragejahrgängen besteht. Bei wirtschaftlich rückläufiger Entwicklung besteht die Gefahr, daß Betriebe an der Berufsausbildung sparen und weniger Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen. Zum Teil kann im dualen System eine unzureichende Abstimmung zwischen Berufsausbildungs- und Beschäftigungssystem bestehen. In einer Reihe von

Ausbildungsberufen sind die Absolventen einem Beschäftigungsrisiko ausgesetzt.

Ein weiteres Problem im dualen System der Berufsausbildung kann sich daraus ergeben, daß zwischen Betrieb und Schule eine mangelnde inhaltliche Abstimmung stattfindet. Die zwei Lernorte Betrieb und Schule sind administrativ und rechtlich völlig voneinander getrennt. Die Betriebe und die Schule sind zwei eigene Organisationen, die für sich alleine existieren können.

Ein anderes Problem des dualen Systems der Berufsausbildung ist das Problem der unterschiedlichen Qualität der Berufsausbildung auf betrieblicher Seite. In einem Großbetrieb ist eine systematische Ausbildung in der Lehrwerkstatt im Laufe von einem, zwei und mehr Jahren vertreten. In den Klein- und Mittelbetrieben kann der intentionale, systematische Lernanteil sehr verkürzt ausfallen. Eine Antwort auf die unterschiedliche Ausbildungsqualität der Ausbildungsbetriebe ist die Einrichtung überbetrieblicher Ausbildungsstätten für Klein- und Mittelbetriebe unter Teilfinanzierung durch den Staat. In diesen Ausbildungsstätten sollen die berufspraktischen Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden, die in den Ausbildungsbetrieben nicht vermittelt werden. Damit ist heute ein dritter Lernort neben Betrieb und Berufsschule entstanden. Das duale System wird zu einem trialen System. Das Problem der Abstimmung, inhaltlich wie auch organisatorisch, wird damit noch größer.

Das letzte Problem des dualen Systems der Berufsausbildung besteht in der möglichen Ausübung ausbildungsfremder Arbeiten durch den Auszubildenden. Das heißt, der Auszubildende wird als "reine" Arbeitskraft im Betrieb eingesetzt. Auszubildende werden eher in Kleinbetrieben als Arbeitskräfte eingesetzt. Je größer die Ausbildungsbetriebe sind, desto größer werden die Anteile der systemati-



schen Ausbildung in schulähnlichen Einrichtungen wie Ausbildungswerkstätten und Unterrichtsräumen.

Die Vorteile des dualen Systems sind immer gegen die Alternative einer allein vollschulischen Berufsausbildung zu sehen. Das Lerner im dualen System der Berufsausbildung ist in die Berufspraxis eingebunden. Man sagt auch, eine Berufsausbildung erfolgt mit "Ernstcharakter". Technologische Änderungen werden in einem Betrieb früh berücksichtigt und finden schnell Eingang in die Berufsausbildung. Ein Betrieb muß, um überleben zu können, marktgerecht produzieren. Dies erfordert, neuen Techniken rasch zu folgen. Ein staatlich - vollschulisches Berufsausbildungssystem würde schwerfälliger auf technologische Änderungen reagieren als ein Betrieb, bei dem ein größerer Zwang zur Änderung besteht.

Das nächste Argument für das duale System der Berufsausbildung besteht darin, daß Jugendliche bzw. Jungerwachsene früh in die Erwachsenenwelt eingegliedert werden. Das ist ein erzieherisches Argument. Der Jugendliche erfährt Menschen unterschiedlichen Alters, unterschiedlicher Herkunft und Vorbildung, die ihm so aus Familie und Schule nicht bekannt sind. Würde die Berufsausbildung allein in Vollzeitschulen stattfinden, wären die Vertreter der Erwachsenenwelt dort allein die Lehrer. Die Auszubildenden erfahren im dualen System der Berufsausbildung einen Realitätsbezug, wie ihn ein allein vollzeitschulisches System nicht bieten kann.

Das duale System der Berufsausbildung erfährt im nicht - deutschsprachigen Ausland heute besondere Beachtung. In der BRD wird im Vergleich zu anderen Ländern eine geringe Jugendarbeitslosigkeit festgestellt, z. B. liegt die Jugendarbeitslosigkeit in Frankreich 1989 bei 21%, während sie in der BRD 5% beträgt.

Aus ausländischer Sicht wird für das duale System besonders gesehen, daß die Kosten der Berufsausbildung stark von der Wirtschaft getragen werden.

In Deutschland gründet das duale System auf das Zunftwesen und damit auf eine jahrhundertealte Tradition. Diesem System liegt eine eigene, geschichtlich gewachsene Geisteshaltung zugrunde. Bei einer Übertragung des dualen Systems auf andere Länder, sei es ganz oder in Elementen, kommt es darauf an, diese Haltung zu vermitteln. Dies gelingt nur in einem langfristigen Prozeß [8].

#### Wortschatz zum Text

Ausbildungsordnung - f -	положение об организации профессиональной подготовки
berufliche Erstausbildung - f -	начальная профессиональная подготовка
berufsbezogen -	имеющий профессиональную ориентацию
Berufsbildungsgesetz - n - (BBiG)	закон о профессиональном образовании
Berufsqualifikation - f -	профессиональная квалификация
Berufswerkstatt - f -	учебная мастерская профессиональной школы
Bildungsauftrag - m -	образовательное назначение
bundeshoheitlich -	единый для всего федерального государства
experimentell-konstruktive Ausbildung - f -	экспериментально-конструктивное обучение
Handwerkskammer - f -	ремесленная палата
Handwerksordnung - f -	ремесленный устав
Industrie - und Handelskammern - pl -	промышленная и торговая палаты

innerbetrieblicher Unterricht - m -	внутрипроизводственное обучение
Kultusministerkonferenz - f -	постоянная конференция министров культуры и образования
landeshoheitlich -	земель в ФРГ
	единый для одной федеральной земли
Lernort - m -	место обучения
marktgerecht produzieren -	производить продукцию в соответствии с потребностями рынка
Prüfungsausschuß - m -	экзаменационная комиссия
Rahmenlehrplan - m -	ориентировочная учебная программа
Rechtsaufsicht - f -	юридический контроль
Rezessionszeit - f -	время экономического спада, кризиса
überbetriebliche Ausbildungsstätte - f -	межпроизводственный учебный центр
überlappen sich -	пересекаться, перекрываться
staatlich anerkannter Ausbildungsberuf - m -	официально признанная учебная профессия
Zunftwesen - n -	цеховое устройство, цеховая организация труда
zuständige Stelle - f -	компетентная инстанция

DAS DUALE SYSTEM DER BERUFSAUSBILDUNG  
AUS DER SICHT DES DEUTSCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES

Die Gewerkschaften prüfen die Leistungsfähigkeit des Systems der beruflichen Bildung daran,

- ob jeder Arbeitnehmer eine breite Berufsgrundbildung erhält,
- ob jeder Arbeitnehmer in einer mindestens dreijährigen Berufsausbildung Qualifikationen erwerben kann, die ihn befähigen, eine vielseitige und anspruchsvolle Tätigkeit auszuüben und die Entwicklung in Arbeit und Wirtschaft mitzugestalten,
- ob jeder Arbeitnehmer in der Lage versetzt wird, gesellschaftliche Veränderungen und den strukturellen Wandel der Arbeitswelt durch neue Technologien bzw. Arbeitsorganisation zu bewältigen,
- ob jeder Arbeitnehmer befähigt wird, gesellschaftliche Zusammenhänge zu erkennen und seine demokratischen Rechte aktiv in allen Lebensbereichen auszuüben,
- ob jeder Arbeitnehmer aufgrund seiner Fähigkeiten und Neigungen Weiterbildungsmaßnahmen wahrnehmen kann.

Aufgrund der genannten Zielsetzungen genügt es nicht, die Inhalte beruflicher Ausbildung nur aus den Anforderungen eines Arbeitsplatzes zu bestimmen. Zur Berufsausbildung gehören politische, ökonomische und soziale Qualifikationen, die die Fähigkeit zur Reproduktion und Erweiterung des Arbeitsvermögens sichern und die Chancen zur Selbstverwirklichung in Betrieb und Gesellschaft erhöhen.

Das derzeitige duale System der Berufsausbildung entspricht diesen Anforderungen nicht hundertprozentig, weil

- der Betrieb per Ausbildungsvertrag (zwischen Auszubildendem und Betrieb) der dominante Lernort ist und
- die "klassische" Form der dualen Ausbildung (Arbeitsplatz und Berufsschule) sich nur noch in einem Drittel der Ausbildungsbetriebe stattfindet. In den anderen zwei Dritteln ergänzen verschiedene Lernorte die "duale Ausbildung".

Die rechtliche Grundlage der Berufsbildung liefert das 1969 verabschiedete Berufsbildungsgesetz. Eine der zentralen Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes ist, daß die betriebliche Ausbildung "planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert" durchzuführen ist. Aber nur 68% der befragten Betriebe verfügen über einen schriftlichen betrieblichen Ausbildungsplan. Dies erklärt sich in erster Linie durch unzureichende Regelungen und Kontrolle.

Bei der inhaltlichen Gestaltung der Ausbildungsordnungen einzelner Berufe, ihrer Anpassung an die geänderten gesellschaftlichen, technologischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sind deutliche Fortschritte erreicht worden. Den Gewerkschaften ist es dabei gelungen, Neuordnungen in entscheidenden Berufen durchzusetzen. Im Vordergrund steht die Konzeption sogenannter Grundberufe, die arbeitsplatz-, berufs- und branchenübergreifende Qualifikationen vermitteln sollen. Diese Ausbildungsordnungen zielen auf die Herstellung von Handlungskompetenz, anstatt der Vermittlung isolierter Einzelfertigkeiten und Kenntnissen des Berufes. Die Befähigung zum selbständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren beruflicher Tätigkeit ist zentrales Ziel dieser neuen Ausbildungsordnungen.

Diese Schritte könnten die Ausbildungsqualität sichern und anheben. Es ist jedoch zu erwarten, daß eine Zahl von Betrieben sich auf die neuen Anforderungen einstellen und dementsprechend

ausbilden wird. Ebenso ist zu erwarten, daß es Betriebe gibt, in denen Auszubildende weniger zur Ausbildung als vielmehr als "billige Arbeitskräfte" gehalten werden und in nicht zukunftsorientierten Berufen ausgebildet werden. Dieses Qualitätsgefälle in der Ausbildung kann zu Facharbeitern der 1. Klasse und der 2. Klasse führen.

Das System der Berufsausbildung ist gekennzeichnet durch die alleinige Verfügungsgewalt der Arbeitgeber über die Ausbildungsplätze. Sie entscheiden, ob wieviel und in welchen Berufen ausgebildet wird. Die Ausrichtung dieser Entscheidungen an Rentabilitätsinteressen führt dazu, daß die Qualifikationsmöglichkeiten der Arbeitnehmer von den kurzfristigen Anforderungen des Arbeitsmarktes und seinen regionalen Beschränkungen abhängig sind. Für die Realisierung der Forderung "Berufsausbildung für alle" ist die einzelbetriebliche Verfügungsgewalt über Ausbildungsplätze nach wie vor das entscheidende Hindernis.

Die Finanzierung der Berufsausbildung als einer öffentlichen Aufgabe durch eine Umlage aller Betriebe und Verwaltungen wäre für die Lösung der qualitativen und quantitativen Probleme entscheidend. [2].

#### Wortschatz zum Text

Qualitätsgefälle - n - снижение качества

Verfügungsgewalt - f - зд. монополия

Umlage - f - обложение налогом

Arbeitnehmer - m - лицо наемного труда

Arbeitgeber - m - работодатель

## DIE BERUFSSCHULE

In der Bundesrepublik Deutschland wird die Berufsausbildung in der Regel im "dualen System" durchgeführt. Fast drei Viertel aller Jugendlichen erlernen einen staatlich anerkannten Ausbildungsberuf in Betrieb und Berufsschule. Der Betrieb übernimmt in erster Linie die fachpraktische, die Berufsschule die theoretische Ausbildung.

Die Berufsschule ist eine Pflichtschule, die von allen Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres besucht werden muß. Die organisatorische Form der Berufsschule ist von der Wirtschaftsstruktur und der Bevölkerungsdichte des Landes abhängig. In den letzten 2 Jahrzehnten wurden viele weniggegliederte Berufsschulen zu größeren leistungsfähigeren Schulsystemen zusammengefaßt. In Großstädten überwiegen die nach Berufsgruppen gegliederten Schulen.

In den Ländern lassen sich vor allem 5 berufliche Fachrichtungen unterscheiden:

- a) gewerbliche;
- b) kaufmännische;
- c) hauswirtschaftliche;
- d) landwirtschaftliche;
- e) gemischtberufliche.

Neben ihrer beruflichen Ausbildung in den Betrieben an drei oder vier Tagen haben die Jugendlichen an ein oder zwei Tagen in der Berufsschule Unterricht. Die Berufsschule ist in der Regel eine Teilzeitschule. Der Unterricht in Teilzeitform umfaßt in der Regel 480 Jahresstunden. An einem Tag dürfen höchstens 8 Unterrichtsstunden erteilt werden. Der Berufsschulunterricht

kann auch in zusammenhängenden Teilabschnitten in Form von "Blockunterricht" erteilt werden. Der Blockunterricht wird in Abschnitten von 12 - 14 Wochen pro Schuljahr erteilt (mit mindestens 5 Unterrichtstagen pro Woche und 30-35 Wochenstunden Unterricht). Es wechseln also mehrwöchige "Blöcke" des Berufsschulbesuchs mit Zeiträumen ab, in denen die Jugendlichen ausschließlich im Betrieb ausgebildet werden. Der Anteil des Blockunterrichts steigt und ist vor allem in Nordrhein- Westfalen und Rheinland- Pfalz verbreitet. Die Erfahrungen mit dem Blocksystem sind unterschiedlich. Seit langem wird der Blockunterricht bei Berufen mit sehr kleiner Lehrlingszahl praktiziert. Das sind die sogenannten Splitterberufe. Dazu gehören z. B. folgende Berufe: Augenoptiker, Brauer und Mälzer, Dachdecker, Klavierbauer, Goldschmiede, Schornsteinfeger usw. In diesen Berufen werden Fachklassen für größere regionale Einzugsbereiche ( Schulbezirke, Land - oder in einigen Berufen sogar auf Bundesebene) gebildet.

Die Berufsschule hat historische Vorläufer in den Fortbildungs- und Gewerbeschulen des 19. Jahrhunderts. Der Unterricht in der allgemeinen Fortbildungsschule sollte nicht nur die Allgemeinbildung der Lehrlinge (vor allem verstanden als religiöse Erziehung) vertiefen und verbessern. In dieser Schule unterrichtete man auch in berufsbezogenen Fächern. Erst zu Beginn des 20. Jahrhunderts entwickelte sich aus der allgemeinen Fortbildungsschule über die fachlich orientierte Fortbildungsschule die heutige Berufsschule. Aber die Berufsschule war noch lange Jahre im ganzen Deutschen Reich keine Pflichtschule. Heute ist die Notwendigkeit eines unterstützenden und systematischen Berufsschulunterrichts für Auszubildende kein Thema mehr.



Umstritten sind allenfalls folgende Fragen:

- a) Wieviel Zeit sollte dem Berufsschulunterricht zustehen?
- b) Wie sind die Ausbildung im Betrieb und die Ausbildung in der Berufsschule am besten aufeinander abzustimmen?

Allgemein anerkannt ist inzwischen auch, daß eine Lehre nicht nur Fachbildung und Berufsvorbereitung sein kann, sondern die Allgemeinbildung der Auszubildenden fortführen muß.

Ein wichtiger Strang der deutschen pädagogischen Tradition entwickelte sich aus folgender Idee. Es handelt sich darum, um unter den Bedingungen moderner Gesellschaften Bildung nicht in Entgegensetzung zur Arbeitswelt und zur Arbeit zu bestimmen, sondern über Beruf. Für Vertreter dieser Konzeption wie zum Beispiel Georg Kerschensteiner (1854-1932) und Eduard Spranger (1882-1963) wurde die Kategorie des Berufs zum zentralen Bezugspunkt ihrer pädagogischen Überlegungen. Sie betrachteten den Beruf als Medium der Bildung: "Der Weg zur Allgemeinbildung führt über den Beruf und nur über den Beruf". (Spranger). Die Ausbildung für den Beruf sollte daher auch die Entwicklung gebildeter, selbstständig urteilender und handelnder Menschen gewährleisten.

Die Aufgabe der Berufsschule ist es, nach dem Beschluß der Kultusministerkonferenz vom 3.12.1975, "dem Schüler allgemeine und fachliche Lerninhalte unter besonderer Berücksichtigung der Anforderungen der Berufsausbildung zu vermitteln". (Beschlusssammlung N319). Der Fachunterricht, der etwa 60% des Unterrichts umfaßt, ist auf die Ausbildungsordnungen der verschiedenen Berufe abgestellt. Die restlichen 40% des Unterrichts stehen den allgemeinbildenden Fächern zu, wie z.B.: Deutsch, Gemeinschaftskunde, Sozialkunde, Wirtschaftslehre, Religionslehre und Sport. In der Regel werden die Schüler der Berufsschule im ersten Jahr in der

Grundstufe und in den weiteren Jahren in der Fachstufe unterrichtet. Zunächst wird in der Grundstufe (dem ersten Lehrjahr) breites Wissen über das ganze Berufsfeld vermittelt. In den Fachstufen I und II (im zweiten und dritten Lehrjahr) werden die Schüler auf die Abschlußprüfung in ihrem Spezialberuf vorbereitet. Die Berufsschule schließt in der Regel ohne besondere Prüfung ab. Über den Abschluß der Berufsschule traf die Kultusministerkonferenz am 1.06.1979 eine Vereinbarung (Beschlusssammlung N 324). Nach dieser Vereinbarung wird das Abschlußzeugnis der Berufsschule erteilt, wenn der Schüler am Ende des ordnungsgemäßen Berufsschulbesuchs das Ziel des jeweiligen Bildungsganges der Berufsschule durch Nachweis mindestens ausreichender Leistungen in allen Unterrichtsfächern erreicht hat. Der Ausgleich nicht ausreichender Leistungen in einzelnen Fächern richtet sich nach den Bestimmungen der Länder.

Der erfolgreiche Abschluß der Berufsschule wird bei Jugendlichen, die die Hauptschule ohne Abschluß verließen, als Hauptschulabschluß gewertet. Die Absolventen der Berufsschule erhalten ein Abschlußzeugnis, das in Verbindung mit dem Prüfungszeugnis über die erfolgreiche berufliche Ausbildung (z. B. Facharbeiter- bzw. Gesellenbrief) den Eintritt in Fachschulen ermöglicht. Neuerdings ist das Abschlußzeugnis der Berufsschule z.B. in Hessen, Baden-Württemberg und Bayern aufgewertet worden. An hessischen Berufsschulen kann unter bestimmten Bedingungen (Zusatzunterricht, Festlegung von Mindestleistungen) ein dem Realschulabschluß gleichwertiger Abschluß erworben werden. Bayern, z. B. führte einen qualifizierten beruflichen Bildungsabschluß ein, den Schüler erhalten, die in Berufsausbildung und Schule gute Leistungen erbrachten.

Ausgebildet wird zur Zeit in rund 380 sogenannten "anerkannt-

ten Ausbildungsberufen". "Anerkannt heißt soviel wie "staatlich anerkannt", denn die Ausbildungsordnungen, die für jeden Beruf einen Rahmenlehrplan für die betriebliche Ausbildung festlegen, werden vom fachlich zuständigen Bundesminister im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Bildung und Wissenschaft erlassen. Die Zahl der Ausbildungsberufe ist in den letzten Jahrzehnten drastisch reduziert worden: 1950 gab es etwa 900 Ausbildungsberufe, 1970 noch rund 600. Viele veraltete Berufe sind gestrichen worden, andere sind zusammengefaßt und zu komplexeren Berufen neu geordnet worden [8].

#### Wortschatz zum Text

Abschlußprüfung - f -	выпускной экзамен
Auszubildender - m -	обучаемый, ученик
berufsbezogen -	профессионально направленный
Berufsfeld - n -	группировка профессий
Berufsschule - f -	профессиональная школа в дуальной системе
Blockunterricht - m -	блочное обучение
Fortbildungs- und Gewerbeschulen - pl -	ремесленные (профессиональные) школы для работающей молодежи в Германии конца 19-нач. 20 в.
Grundstufe - f -	основная ступень
Fachstufe - f -	специальная ступень

Jahresstunden - pl -	годовой объем нагрузки (в часах)
Lehrling - m -	ученик
Pflichtschule - f -	обязательная школа
Splitterberufe - pl -	редкие профессии
Teilzeitschule - f -	профессиональная школа с неполной учебной неделей в дуальной системе
Wochenstunden - pl -	недельный объем нагрузки ( в часах)

#### DAS BERUFSGRUNDBILDUNGSJAHR

In den Bundesländern unterschiedlich geregelt gibt es weitere Möglichkeiten eines "Einstiegs" in die Berufsausbildung: das Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) bzw. Berufsgrundschuljahr (BGS). In diesem Jahr erlernt man Grundkenntnisse und Fertigkeiten nicht für einen bestimmten Beruf, sondern für ein Berufsfeld, in dem mehrere ähnliche Berufe zusammengefaßt sind.

Das Berufsgrundbildungsjahr gehört zu den Reformmaßnahmen der letzten beiden Jahrzehnte. Als erste Stufe der Berufsbildung wird das BGJ in vollzeitschulischer oder in kooperativer Form im dualen System durchgeführt. Nach der Rahmenvereinbarung der Kultusministerkonferenz über das BGJ vom 19.05.1978 (Beschlusammlung N321) hat es die Aufgabe, "allgemeine (berufsfeldübergreifende) und auf der Breite eines Berufsfeldes fachtheoretische und fachpraktische Lerninhalte als berufliche Grundbildung zu vermitteln. Es ist für Ausbildungsberufe, die dem Berufsfeld zugeordnet sind, erstes Ausbildungsjahr und damit die Grundlage

einer folgenden beruflichen Fachbildung".

Das Berufsgrundbildungsjahr in Vollzeitform, das in mehreren Ländern auch als Berufsgrundschuljahr bezeichnet wird, ersetzt zumeist das erste Jahr der betrieblichen Ausbildung. Die Ausbildung erfolgt derzeit in 13 Berufsfeldern:

- Wirtschaft und Verwaltung;
- Metalltechnik;
- Elektrotechnik;
- Bautechnik ;
- Holztechnik ;
- Textiltechnik und Bekleidung ;
- Physik, Chemie und Biologie ;
- Drucktechnik ;
- Farbtechnik und Raumgestaltung ;
- Körperpflege ;
- Gesundheit ;
- Ernährung und Hauswirtschaft ;
- Agrarwirtschaft .

Wer in das BGJ eintritt, muß sich vorher für ein dieser Berufsfelder entscheiden. Der Unterricht in vollzeitschulischer Form umfaßt in der Regel 4 Wochenstunden an mindestens 5 Wochentagen. Unterrichtet wird in 3 Lernbereichen:

- berufsübergreifender Bereich (Deutsch, Politik, Religionslehre, Sport);
- berufsbezogener Bereich (berufsbezogene Theorie und berufsbezogene Praxis);
- Wahlbereich (wer die Fachoberschulreife anstrebt, dem wird im Wahlbereich Englisch angeboten).

Das Berufsgrundbildungsjahr in kooperativer Form, bei dem Betrieb und Berufsschule zusammenwirken, sieht für den Schulanteil zwei bis zweieinhalb Unterrichtstage pro Woche vor. Bei beiden Formen des Berufsgrundbildungsjahres sind Ausbildungsziele und Inhalte in Theorie und Praxis nicht auf einen speziellen Ausbildungsberuf gerichtet, sondern auf ein ganzes Berufsfeld (z.B. Wirtschaft und Verwaltung, Elektrotechnik usw.).

In das Berufsgrundbildungsjahr werden Jugendliche nach Erfüllung der 9-10-jährigen Vollzeitschulpflicht aufgenommen. Jugendliche, die die Hauptschule ohne Abschluß durchliefen, erhalten nach erfolgreichem Besuch des Berufsgrundbildungsjahres einen dem Hauptschulabschluß gleichwertigen Abschluß. Jugendliche, die mit dem Hauptschulabschluß nach Klasse 10 in das BGJ eintreten, erhalten nach seinem erfolgreichen Abschluß die Fachoberschulreife.

Für alle Jugendlichen, die das BGJ erfolgreich durchlaufen haben, wird das BGJ als 1. Jahr der Berufsausbildung (Lehre) angerechnet. Die Anrechnung des BGJ auf die Ausbildungsdauer ist durch eine Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft geregelt. Voraussetzung ist, daß der Ausbildungsberuf ein Beruf aus dem im BGJ unterrichteten Berufsfeld ist.

Die Schülerzahlen im schulischen BGJ gehen seit 1986 kontinuierlich um 14% bis 16% pro Jahr zurück. (1987:57922; 1988:50075; 1989:52250). Dieser Rückgang dürfte weitgehend mit der entspannten Ausbildungsstellensituation zusammenhängen. Ein immer geringerer Anteil der Schüler betrachtet das BGJ als zeitweiligen Ersatz für eine Lehrstelle. Für eine immer größere Zahl der Schüler ist das BGJ verpflichtender Teil der betrieblichen Berufsausbildung. Es gibt einige Unterschiede

des BGJ-Besuchs in den Bundesländern. Seit Jahren dominiert Niedersachsen mit 37 %, Nordrhein - Westfalen und Bayern kommen auf weitere 36%, der BGJ -Anteil von Baden-Württemberg ist infolge vergleichbarer einjähriger Berufsfachschulen sehr gering [1].

#### Wortschatz zum Text

Ausbildungsstellensituation - f	- ситуация с ученическими местами
berufsbezogen -	имеющий профессиональную ориентацию
berufsfeldübergreifend -	общий, не связанный с подготовкой к определенной профессии
Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) - n	- одногодичная базовая профессиональная подготовка
Fachoberschulreife - f	- право поступления в повышенное специальное училище
kontinuierlich -	непрерывный
vollzeitschulische Form - f	- форма обучения с полной учебной неделей
Vollzeitschulpflicht - f	- обязательное посещение школы с полной учебной неделей
Wahlbereich - m	- факультативный предмет

## NEUE ANFORDERUNGEN AN DIE AUSBILDUNG DER AUSBILDER IM DUALEN SYSTEM

Die Hauptaufgabe zur Vermittlung aller Facharbeiterqualifikationen liegt beim Ausbildungspersonal in den Betrieben und den Lehrern in den Berufsschulen. Ausbilder und Lehrer müssen in der Lage sein, die fachlichen Inhalte auf dem neuesten Stand der Technik zu vermitteln, aber auch die sozialen Inhalte wie z.B. Kommunikation, Teamarbeit, Selbständigkeit.

In der Bundesrepublik Deutschland gehören zum Personen - kreis des betrieblichen Ausbildungspersonals etwa 70.000 hauptberufliche Ausbilder und ca. 700.000 nebenberufliche Ausbilder, die ihre Ausbilderqualifikation durch eine Prüfung nachgewiesen haben. Darüber hinaus gibt es ca. 3 Millionen Mitarbeiter in Betrieben und Verwaltungen, die in die Ausbildung einbezogen sind, indem sie vorübergehend einzelne Ausbildungsinhalte an ihrem Arbeitsplatz vermitteln.

Eine gut funktionierende Ausbildung setzt gut qualifiziertes Personal voraus. Die Ausbilderqualifizierung soll sich nicht nur an der neuesten technischen Entwicklung orientieren, der Erwerb von berufspädagogischen Qualifikationen ist ebenso notwendig und wichtig. Diese Qualifikationen gewinnen zunehmend an Bedeutung, z.B. wegen der unterschiedlichen Vorbildung der Auszubildenden, wegen der Ausbildung von ausländischen Jugendlichen und wegen neuer Ausbildungsmethoden.

Nicht nur Ziele und Inhalte der Berufsausbildung unterliegen einem Wandel, sondern auch ihre Methoden. Wenn im Arbeits - prozeß Eigenschaften wie Kooperations -, Anpassungs - und Innovationsfähigkeit einen immer höheren Stellenwert bekommen, so müssen diese Verhaltensweisen auch in der Ausbildung eingeübt



werden. Es wird in der Zukunft deshalb noch mehr als bisher darauf ankommen, die Berufsausbildung fachlich und methodisch weiterzuentwickeln. Es müssen neue Konzeptionen erstellt und rasch in die Ausbildungspraxis umgesetzt werden.

Hinzu kommt, daß immer mehr und immer schwierigere Ausbildungsinhalte unterschiedlich motivierten und "vorqualifizierten" Auszubildenden erfolgreich vermittelt werden müssen. Durch vielfältige Methoden zur Projekt -, Leittext -, und Teamausbildung könnten die Lernmotivation, die Qualifikation und die Integration von Auszubildenden und Ausbildern wesentlich verbessert werden. Durch neue Ausbildungsmethoden werden kreatives und selbstgesteuertes sowie verantwortungsbewußtes Lernen, Arbeiten und Weiterentwickeln gefördert.

Der Ausbilder verlagert beim Einsatz der neuen Konzeption den Schwerpunkt seiner Arbeit. Er vermittelt nicht mehr die jeweils neuen Arbeitsinhalte persönlich, sondern er organisiert das individuelle Selbsterarbeiten der neuen Ausbildungsinhalte durch die Auszubildenden. Der Ausbilder der Zukunft entwickelt sich mehr zu einem "Lernorganisator" [5].

#### Wortschatz zum Text

die Vermittlung - обучение, преподавание  
nebenberuflich arbeiten - работать по совместительству  
die Kooperations -, Anpassungs - und Innovationsfähigkeit -  
способность к кооперации, адаптации и творчеству  
einen Stellenwert bekommen - приобретать значение

## SCHULISCHE BERUFSAUSBILDUNG.

### BERUFSFACHSCHULE

Einige Berufe kann man nur an einer Schule erlernen, z.B. Krankenschwester/ Krankenpfleger. Solche Schulen nennt man gewöhnlich Berufsfachschulen. Unter der Bezeichnung "Berufsfachschule" werden verschiedenartige Einrichtungen zusammengefaßt, die sich hinsichtlich der Zulassungsvoraussetzungen, der Höhe der Ausbildungsziele und der Dauer der Ausbildung unterscheiden. Je nach dem Bundesland gibt es auch andere Bezeichnungen, wie Höhere Berufsfachschule, Berufskolleg oder Fachakademie.

Je nach dem Ausbildungsziel des Berufsfachschultyps ist als Zulassungsvoraussetzung das Abschlußzeugnis der Hauptschule oder der Realschule erforderlich. Für die Aufnahme an eine Berufsfachschule wird auch zum Teil ein Vorpraktikum verlangt, z.B. beim Beruf Erzieher/Erzieherin. Zum Teil ist auch ein Mindestalter (17,18 Jahre oder älter) festgesetzt. Im Unterschied zu den Berufsschulen sind die Berufsfachschulen Vollzeitschulen, die nicht neben einer betrieblichen Ausbildung besucht werden können. Der Bildungsgang der Berufsfachschulen beträgt mindestens ein Jahr, höchstens drei Jahre.

Schulische Berufsausbildung bieten sowohl staatliche als auch Privatschulen an. Die staatlichen Schulen erheben keine Gebühren, allerdings muß man unter Umständen längere Zeit auf einen Ausbildungsplatz warten. Die Zahl der Bewerber übersteigt manchmal die zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze. In den Privatschulen muß man zum Teil erhebliches Schulgeld zahlen.

Die Berufsfachschule führt zur Fachoberschulreife.

Sie vermittelt neben einer erweiterten Allgemeinbildung eine berufliche Grundbildung in einer bestimmten Fachrichtung.

Die Berufsfachschulen sind nach Fachrichtungen gegliedert und haben vor allem für kaufmännische und hauswirtschaftliche Berufe und für technische Assistentenberufe im Gesundheitswesen einige Bedeutung, vereinzelt auch im gewerblichen Bereich. So gibt es z. B. dreijährige Berufsfachschulen für Uhrmacher und für das Textilgewerbe.

Die Berufsfachschulen unterliegen der Aufsicht durch die Kultusministerien der Länder. Grundsätzlich lassen sich 3 Typen von Berufsfachschulen unterscheiden, die zu einem anerkannten beruflichen Abschluß führen.

1. Berufsfachschulen, die zu einem Berufsausbildungsabschluß führen, der ausschließlich an einer Schule erworben werden kann. Die Berufe, die man an diesen Schulen erlernen kann, sind beispielsweise Krankenpfleger/Krankenschwester, Beschäftigungs- und Arbeitstherapeutin oder Masseur/in und medizinische (r) Bademeister/in. Aber auch Berufe aus dem sozialen Bereich erlernt man durch eine schulische Ausbildung.

2. Berufsfachschulen, die zu einem Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf führen, der auch durch eine betriebliche Ausbildung erreicht werden könnte. Bei manchen Berufen hat man die Wahl zwischen einer betrieblichen Ausbildung und einer schulischen Ausbildung. Das gilt z.B. für Goldschmiede/Goldschmiedinnen, Geigenbauer/innen.

3. Berufsfachschulen, die nicht zu einem beruflichen Abschluß hinführen. Der Besuch von diesen Berufsfachschulen wird aber

auf die Ausbildungszeit in einem anerkannten Ausbildungsberuf angerechnet. Die Berufsausbildung muß also in einem Betrieb fortgesetzt werden. Die einjährige Berufsfachschule ergänzt das duale System. Im 1. Ausbildungsjahr in einigen Berufen ist es sinnvoll, die Ausbildung der Schule zu übertragen. So verbringen z.B. angehende Kfz-Mechaniker das erste Lehrjahr oft in einjährigen Berufsfachschulen. Die zweijährige Berufsfachschule vermittelt eine berufliche Grundbildung und führt zu einem mittleren Bildungsabschluß. Sie schließt mit einer Abschlußprüfung ab. Wer die Prüfung besteht, erhält die Fachoberschulreife. Bei "guten" Leistungen in den Fächern Deutsch, Englisch und Mathematik wird mit der Fachoberschulreife die Berechtigung zum Besuch der gymnasialen Oberstufe erteilt.

Die Struktur der Berufsfachschüler nach Bundesländern hat sich im Zeitablauf nur wenig verändert. Zum Beispiel der Anteil der Schülerinnen in Berufsfachschulen erreichte 1986 mit 67,4% sein Maximum und nimmt im Zuge der demografischen Entwicklung kontinuierlich ab: 1987: 66,2%; 1988: 64,2%; 1989: 63,0%. Die Gesamttendenz verzeichnet die Entwicklung jedoch insofern, als es große regionale Unterschiede gibt [3].

#### Wortschatz zum Text

Abschlußzeugnis - n -	свидетельство об окончании среднего учебного заведения
Ausbildungsplatz - m -	ученическое место
Berechtigung zum Besuch der gymnasialen Oberstufe - f -	право посещения старших классов гимназии

berufliche Grundbildung - f -	профессиональное базовое образование, знание основ профессии
Berufsfachschule - f -	профессиональное специализированное училище
Berufskolleg - n -	профессиональный лекторий
Bewerber - m -	кандидат
erweiterte Allgemeinbildung - f -	полное среднее образование
Fachakademie - f -	профессиональная академия
Fachoberschulreife - f -	право поступления в повышенное специальное училище
Fachrichtung - f -	специальность
Höhere Berufsfachschule - f -	профессиональное специализированное училище повышенного типа
Kfz - Mechaniker - m -	автомеханик
Vollzeitschule - f -	профессиональное училище с полной учебной неделей
Zulassungsvoraussetzungen - pl -	условия приема

## Grundzüge der beruflichen Weiterbildung

Die berufliche Weiterbildung bezeichnet alle Formen der Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten arbeits- und berufsbezogenen Lernens nach Abschluß einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Berufsbildungsphase und in der Regel nach Aufnahme einer Berufstätigkeit. Die Weiterbildung zählt zum sogenannten quartären (vierten) Bildungssektor. Man rechnet diesen Bildungssektor zum quartären Bereich, da man den Bildungssektor der Grundschule als primär, den Sektor des allgemeinbildenden und beruflichen Schulwesens in den Jahrgangsklassen 5 bis 13 als sekundär und den Bildungssektor des Hochschulwesens als tertiär bezeichnet.

Die berufliche Weiterbildung gliedert sich in eine Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung. Bei der Fortbildung ist eine Anpassungsfortbildung von einer Aufstiegsfortbildung zu unterscheiden. Im Rahmen der Anpassungsfortbildung geht es darum, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern bzw. der technischen Entwicklung anzupassen. Wenn ein Dreher zu Zeiten seiner Berufsausbildung noch nicht an rechnergesteuerten Werkzeugmaschinen ausgebildet worden ist und heute Kurse der CNC-Technik besucht, zählt dies zur Anpassungsfortbildung.

Bei der Aufstiegsfortbildung geht es darum, daß die Teilnehmer nach Durchlauf entsprechender Bildungsmaßnahmen beruflich aufsteigen. Aufstiegsfortbildung ist in der Regel streng formal durchstrukturiert, indem bestimmte Eingangsqualifikationen verlangt werden. Der Bildungsgang endet mit einer Abschlußprüfung.

Der AbschlusB wird zertifiziert und weist die berufliche Höherqualifikation aus. Die Aufstiegsfortbildung kann zu anerkannten Fortbildungsberufen führen, z.B. zum staatlich geprüften Techniker in einer Fachschule für Technik, zu einem Meister in einer Meisterschule in Bayern, zu einem Fachwirt oder zu einer Sekretärin in Fortbildungskursen der Kammern.

Die Umschulung zielt auf einen Übergang in eine andere geeignete berufliche Tätigkeit ab, indem ein neuer Beruf erlernt wird. Dies wird z.B. erforderlich, wenn die bisherigen Berufsqualifikationen nicht mehr auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind und damit neue Berufsqualifikationen erworben werden müssen. Die Umschulung kann sich an Arbeitslose richten, die einen neuen, auf dem Arbeitsmarkt gefragten Beruf erlernen. Zugleich kann die Umschulung in die berufliche Rehabilitation eingreifen, indem infolge eines Arbeitsunfalls ein gänzlich neuer Beruf erlernt werden muß.

Bei der Einarbeitung geht es um Maßnahmen zur Qualifizierung von Beschäftigten, die auf einem neuen Arbeitsplatz nicht von Anfang an ihre volle Leistung erbringen können. Das Einarbeitungsprogramm muß die übliche Einweisung am Arbeitsplatz übersteigen.

Bei der beruflichen Weiterbildung sind vereinfacht drei Teilbereiche zu sehen:

1. Arbeitsförderungsgesetz (AFG) geförderte Weiterbildung.
2. Betriebliche Weiterbildung.
3. Individuelle Weiterbildung.

1. Zum einen zählen die von der Bundesanstalt für Arbeit über die Arbeitsämter geförderten Weiterbildungsmaßnahmen, insbesondere die für Arbeitslose.

2. Zum anderen gehört zur beruflichen Weiterbildung die betriebliche Weiterbildung. Betriebe führen für ihre Mitarbeiter Weiterbildung selbst durch oder sie betrauen außerbetriebliche Einrichtungen damit.

3. Zum dritten rechnet zur beruflichen Weiterbildung die individuelle Weiterbildung. Diese führen Einzelpersonen ohne institutionelle Abhängigkeiten durch.

In der beruflichen Weiterbildungspolitik ist zwischen kurativen (nachsorgenden, pflegenden) und präventiven (vorbeugenden, verhütenden) MaBnahmen zu unterscheiden. Die AFG-geförderte Weiterbildung dient kurativen Aufgaben. Die durch das Arbeitsförderungsgesetz geförderte Weiterbildung bezieht sich in erster Linie auf die Wiedereingliederung der Arbeitslosen in die Berufstätigkeit. Die betriebliche und die individuelle Weiterbildung dienen eher präventiven Aufgaben. Arbeitslosigkeit soll gar nicht erst entstehen, indem die Qualifikationen durch Weiterbildung erhalten, erweitert bzw. der technisch-wirtschaftlichen Entwicklung angepaßt werden. Ziel der beruflichen Weiterbildung muß es sein, präventiv zu wirken.

Für die berufliche Weiterbildung werden folgende Entwicklungslinien bzw. Anforderungen gesehen.

- Die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung nimmt zu.
- Berufliche Erstausbildung wird immer mehr zur Grundlagenbildung.
- Erstausbildung und Weiterbildung muß verzahnt werden.
- Die Bedeutung der Schlüsselqualifikationen nimmt zu.
- Ein verstärkter Einsatz neuer Bildungsmedien, insbesondere interaktiver Computerlernsysteme, ist festzustellen.
- Eine staatliche Rahmenvorschrift für den Bereich der Weiter-



bildung ist zu schaffen [3].

#### Wortschatz zum Text

Anpassungsfortbildung - f -	повышение квалификации, адаптирующее работника к новым социально-профессиональным условиям труда
Arbeitsförderungsgesetz (AFG) -n-	закон содействия трудоустройству
Aufstiegsfortbildung - f -	повышение квалификации с целью продвижения по службе
berufliche Rehabilitation - f -	профессиональная реабилитация
berufliche Weiterbildung - f -	повышение профессиональной квалификации
Einarbeitung - f -	введение в профессиональную деятельность на новом рабочем месте
Erstausbildung - f -	начальная профессиональная подготовка
Fortbildung - f -	усовершенствование квалификации
kurative Maßnahmen - pl -	"лечебные" мероприятия
präventive Maßnahmen - pl -	профилактические меры
Umschulung - f -	переподготовка
verzahnen -	соединять друг с другом, сцеплять
Rahmenvorschrift - f -	общее положение, инструкция

NEUE ANFORDERUNGEN DER BERUFS- UND ARBEITSWELT  
INFOLGE DES GESELLSCHAFTLICHEN, TECHNISCHEN  
UND WIRTSCHAFTLICHEN WANDELS AN DIE BERUFSBILDUNG

1. Strukturwandel und künftige Entwicklungen

Wirtschaft und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland sind in den letzten Jahren von einem starken Strukturwandel geprägt, der sich in den 90er Jahren verstärkt fortsetzen wird und die Bildung insgesamt - aber vor allem auch die berufliche Bildung - erheblich beeinflussen wird. Zu den Faktoren, die sich auf die berufliche Bildung besonders stark auswirken werden, gehören:

a) Wertewandel

Drei Indikatoren mögen die Änderungen der Wertvorstellungen erläutern:

Das Ausbildungs- und Erwerbsverhalten der Frauen zeigt deutlich steigende Tendenz.

Das stark wachsende ökologische Bewußtsein reflektiert die Wertschätzung für persönliche Gesundheit und intakte Umwelt. Der Rückgang der Arbeitszeit ermöglicht wachsende Freizeitorientierung und erhöht das außerberufliche Interessenspektrum.

Die Anerkennung der Weiterbildung als eines produktiven Faktors im Wirtschaftsgeschehen und zur Steigerung der außerberuflichen Lebensqualität hat bereits stark zugenommen.

b) Demographische Entwicklung und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen

Das Umkippen der demographischen Entwicklung vom "Geburtenberg" zum "Geburtental" führte im Jahrzehnt zwischen 1983 und 1993 zu einem scharfen Rückgang der Schulabgänger um rund 40% von etwa 1 Million auf rund 600.000. Diese Entwicklung wirkt sich inzwischen auch auf das System der Berufsausbildung aus. Mitte /Ende der 90er Jahre dürfte die Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen auf unter 500.000 sinken gegenüber 764.000 auf dem Höhepunkt der Nachfrage im Jahr 1984 und 680.000 im Jahr 1987.

c) Technischer Wandel

Berufliche Bildung wird durch die Technikentwicklung bis zur Jahrtausendwende vor allen Dingen durch die weitere Ausbreitung der Informations- und Kommunikationstechniken sowie die dadurch verursachten Änderungen in der Arbeitsorganisation vor neue Herausforderungen gestellt.

Von dieser Entwicklung sind insbesondere betroffen:

- Anlagen der rechnergestützten Fertigungssteuerung und Automatisierung;
- rechnergestütztes Planen und Konstruieren;
- Telekommunikation in der Verwaltung der Betriebe und in den Bereichen Ein- und Verkauf;
- Warenwirtschaftssysteme im Handel.

Während 1979 lediglich 14% der Beschäftigten von programmgesteuerten Arbeitsmitteln betroffen waren, dürfte dieser Anteil im

Jahr 2000 auf etwa 60 bis 70% steigen.

Der technische Wandel wird hier am Beispiel der Automobil-industrie erläutert:

- Großserienfertigung und Fließbandarbeit werden durch flexible Fertigung und Computersteuerung durch Roboterfertigung abgelöst;
- durch "just-in-time-production" wird eine geringe Lagerhaltung ermöglicht;
- bisher streng getrennte Arbeitsebenen von Ungelernten in der Produktion, Facharbeitern in der Instandhaltung und Ingenieuren in der Arbeitsvorbereitung werden durch Teams von Facharbeitern, Technikern und Ingenieuren ersetzt, die gemeinsam Arbeitsvorbereitung, Produktion, Instandhaltung und Qualitätssicherung planen und durchführen.

#### d) Wirtschaftlicher Wandel

Die Entwicklungen in der Wirtschaft hängen mit dem technischen Wandel zusammen:

- die Zahl der in der Produktion Tätigen wird abnehmen;
- die Zahl der Erwerbstätigen mit Dienstleistungsfunktionen wird zunehmen;

Dies bedeutet eine starke Verschiebung des Wirtschaftsgefüges vom primären über den sekundären zum tertiären Sektor hin. Der tertiäre Sektor (Handel, Verkehr, Dienstleistungen und Staat) hat heute in der Bundesrepublik Deutschland einen Beschäftigungsanteil von gut 54%, 1970 waren es erst 43%, der Anteil für das Jahr 2000 wird auf 58% bis 60% geschätzt.

Die Beschäftigung wird insbesondere bei den Dienstleistungen sowie im Gesundheitswesen, in der Forschung und im Bildungs-

wesen zunehmen, sinken wird die Beschäftigung dagegen in der Güterproduktion, in der Landwirtschaft und im Bergbau.

Weiterhin ist der wirtschaftliche Wandel durch folgende Tendenzen gekennzeichnet:

- Internationalisierung und Globalisierung der Märkte;
- Realisierung des europäischen Binnenmarktes;
- verstärkte Kundenorientierung auf allen Märkten.

## 2. Konsequenzen für die berufliche Bildung

### a) Ziele der Berufsausbildung

Der dargestellte Strukturwandel erfordert eine weitreichende Neuorientierung inhaltlicher und methodischer Art. Eine zukunftsorientierte Berufsausbildung erfordert in erster Linie die Vermittlung der notwendigen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse sowie den Erwerb von Berufserfahrungen. Ergänzend zu der individuellen berufsspezifischen Fachkompetenz müssen grundlegende Qualifikationen vermittelt werden. Erst durch Verbindung fachspezifischen Wissens und Könnens mit solchen übergreifenden Qualifikationen kann eine berufliche und individuelle Handlungskompetenz aufgebaut und weiterentwickelt werden, die künftig die Beschäftigungschancen des einzelnen erhöht.

### b) Die Facharbeiterqualifikationen

Im Mittelpunkt der Facharbeiterqualifikation wird auch in der Zukunft die fachliche Qualifikation stehen. Die Tendenz geht eindeutig von einer engen, spezialisierenden Berufstätigkeit zur generalisierenden Berufsgrundqualifikation. Auf dieser fachlichen Qualifikation aufbauend müssen berufsübergreifende Qualifikationen (Schlüsselqualifikationen) vermittelt werden:

- die Fachkompetenz, dazu gehören die fachlichen Kenntnisse

und Fertigkeiten;

- die Methodenkompetenz, diese umfaßt die Fähigkeit zur Lernbereitschaft, zum zielorientierten Lernen, zur Informationsverarbeitung, zur Planung und zur Kontrolle;
- die Sozialkompetenz, darunter fällt Selbständigkeit, Kommunikation und Kooperation.

Methoden-und Sozialkompetenz bilden den Kern der Schlüsselqualifikationen. Dieses Ziel wird in den seit 1987 erlassenen Ausbildungsordnungen so beschrieben: "Fertigkeiten und Kenntnisse sollen so vermittelt werden, daß der Auszubildende zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit befähigt wird, die insbesondere selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren einschließt".

#### c) Entwicklung von Ausbildungsberufen

"Ausbildungsberufe" werden in Rechtsvorschriften beschrieben, die der zuständige Bundesminister erläßt, und die durch Ausbildungsvorschriften in die Ausbildungspraxis umgesetzt werden. Das Bundesinstitut für Berufsbildung in Zusammenarbeit mit Experten aus der betrieblichen Praxis erarbeitet Entwürfe für diese Rechtsvorschriften. Nach einer Forschungsphase im Bundesinstitut für Berufsbildung, in der eine Analyse und Bewertung des Standes der Technik, der Arbeitsorganisation und der betrieblichen Anforderungen erfolgt, entscheidet die Bundesregierung unter Beteiligung der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften über eine Neuordnung eines Berufsbildes. Zu diesen Arbeiten gehört auch eine Abstimmung des betrieblichen Rahmenplanes mit dem Rahmenlehrplan für die Berufsschulen. Mit diesem Verfahren ist sichergestellt, daß die Ausbildungsordnungen bedarfsgerecht und zukunftsorientiert entwickelt werden und in der Praxis problemlos umsetzbar sind.

#### d) Duale Ausbildung nach Wirtschaftsbereichen

Der weit überwiegende Teil der Berufsausbildung im dualen System erfolgt in folgenden Wirtschaftsbereichen:

- Industrie und Handel;
- Handwerk;
- Landwirtschaft;
- freie Berufe;
- Öffentlicher Dienst.

Die Berufsausbildung im Gesundheitswesen vollzieht sich vorwiegend in schulischen Bildungsgängen.

Infolge der demokratischen Entwicklung und der dargestellten strukturellen Veränderungen haben sich auch die Ausbildungsanteile der einzelnen Bereiche in den letzten Jahren verändert. Der Anteil von Industrie und Handel ist weiter gestiegen; in diesem Bereich wird etwa jeder zweite Jugendliche ausgebildet. Im Handwerk werden etwa rund ein Drittel der Auszubildenden ausgebildet. Die Konsequenzen des Strukturwandels für die Berufsausbildung sind zwar für die einzelnen Bereiche durchaus unterschiedlich, das bedeutet aber, daß eine Neuorientierung und damit eine neue Qualifizierung der Facharbeiter und Fachangestellten unausweichlich ist [9].

#### Wortschatz zum Text

intakt - безупречный (зд. чистый)

übergreifend - основной (зд. междисциплинарный)

Handlungskompetenz - f - деятельностьная компетенция

Ausbildungsordnung - f - положение об организации проф. подготовки

Rahmenplan - - учебная программа

Rechtsvorschriften - Pl. - предписания, имеющие юридическую силу

## NOTWENDIGKEIT DER BERUFLICHEN WEITERQUALIFIZIERUNG DER FACHARBEITER UND FACHANGESTELLTEN

Weiterbildung ist ein unverzichtbarer Bestandteil moderner betrieblicher Personalentwicklung. Vor allem die technischen Veränderungen, die die Welt in den letzten Jahren erlebt hat und die sich in Zukunft fortsetzen werden, erfordern die ständige Anpassung des Qualifikationspotentials. Dies ist nicht nur eine Notwendigkeit für die Betriebe, sondern ebenso für die Arbeitnehmer, die ihre Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten erweitern, ergänzen und erhalten müssen, wenn sie ihren sozialen Status absichern oder verbessern wollen.

Nachwuchsförderung ist mittlerweile nicht nur ein Thema für große bzw. hochspezialisierte Unternehmen, sondern immer stärker auch für mittelständische und kleine Unternehmen.

Nachwuchsförderung ist kein Modethema, sondern hat hand - feste Ursachen:

- a) Auf dem Arbeitsmarkt wird es zunehmend schwieriger, qualifizierte Fachkräfte zu finden. Der Mangel an entsprechend qualifizierten Arbeitskräften fängt beim "Nur" - Facharbeiter an und reicht bis zum Ingenieur. Gute Fachleute können heute wieder ihre Stelle aussuchen und kosten somit viel Geld.
- b) Der Umschlag des technischen Wissens erfolgt immer schneller, so daß die Mitarbeiter auch mit Hilfe des Unternehmens den aktuellen Stand beibehalten müssen.
- c) Sowohl die neuen Technologien, als auch der sich immer verändernde Markt erfordern heute neben den fachlichen auch persönliche und innovative Qualifikationen wie Handlungs- Entscheidungs- und Kommunikationskompetenzen.



Diese Qualifikationen sind seit den letzten Jahren Bestandteil einzelner Ausbildungsgänge, so daß das Unternehmen auch hier gezwungen ist, "Nachhilfe" zu leisten.

- d) Immer mehr qualifizierte Nachwuchskräfte beurteilen ihren (zukünftigen) Arbeitgeber nicht mehr nur nach der Höhe des Entgeltes und der Sozialleistungen, ein zunehmend wichtigeres Kriterium ist die Nachwuchsförderung. Nachwuchskräfte - vor allem die qualifizierten - fragen bereits beim Einstellungsgespräch nach den Möglichkeiten der Weiterqualifizierung. Sie erwarten oft sogar eine Förderungsplanung bzw. -zusage, bevor sie den Vertrag unterschreiben. Kann oder will das Unternehmen sich nicht darauf einlassen, geht der Bewerber zu einer anderen Firma. Je höher die Qualifizierung ist, um so gewichtiger ist die Förderung. Nachwuchsförderung, gleichbedeutend mit Weiterbildung, wird zunehmend zu einem MuB der Sozialleistungen des Unternehmens.
- e) Nachwuchsförderung ist darüber hinaus auf der psychologischen Ebene ein motivations- und akzeptanzsteigerndes Instrument. Wer gefördert wird, ist eher motiviert, sich für das Unternehmen einzusetzen, weil er sich damit auch für seine eigenen beruflichen Interessen einsetzt. Hier gibt es deutliche Berührungspunkte mit Corporate Identity. Erfahrungen zeigen darüber hinaus, daß einbezogene und geschulte Mitarbeiter geringere Akzeptanzprobleme bei Veränderungen der Arbeitsumgebung und -inhalte aufweisen, als Mitarbeiter, denen die Veränderungen ohne vorherige Einbeziehung "serviert" werden.

Der Hauptnutzen für das Unternehmen liegt darin, über qualifizierte und in der Regel motivierte Mitarbeiter zu verfügen. Zum einen kann eine qualifizierte, mitdenkende und selbständig arbeitende "Mannschaft" den zukünftigen Anforderungen des europäischen Marktes wie Produktenentwicklung, Kundendienstanforderungen, "Kundendienst aus einer Hand" usw. begegnen.

Zum anderen führt Nachwuchsförderung in Verbindung mit einer entsprechenden Planung geradewegs von einer quantitativen zu einer qualitativen Personalplanung, das heißt einer Erfassung der vorhandenen Qualifikation und deren Zukunftsplanung in Abhängigkeit von den Unternehmenszielen. Beides zusammen bedeutet eine Steigerung der Produktivität und Kostensenkung und führt damit zu einem besseren Betriebsergebnis, trotz der Kosten für Nachwuchsförderung und Personalplanung.

Nachwuchsförderung ist nützlich nicht nur für das Unternehmen, sondern auch für die Vorgesetzten:

- a) Bei einer qualifizierten Gruppe kann das Expertenwissen verstärkt in die Aufgabenerfüllung mitbezogen werden. Terminprobleme aufgrund von Rückfragen, Suche nach Experten etc. können gemindert werden.
- b) Vorhandene Führungsprobleme können abgebaut werden, weil motivierte, geschulte und miteinbezogene Mitarbeiter leichter zu führen sind.
- c) Entsprechend geschulte Leute treten gegenüber Kunden - ob auf der Montage oder im Betrieb - anders auf. Reibungen mit Kunden aufgrund schlechter oder falscher Umgangsweise von Mitarbeitern werden abgebaut. Hier gelten als Stichworte: Dienstleistung / Service aus einer Hand, z.B. Wartung / Montage der Anlage und weitere Beratung

bzw. Tips zur Bedienung usw.

- d) Der Vorgesetzte wird entlastet, indem er an mitdenkende und selbständig arbeitende Mitarbeiter Arbeiten delegieren kann. Dadurch kann auch eine andere - in der Regel kürzere - Terminplanung erfolgen.
- e) Die Maßnahmen erstrecken sich auch auf eine verbesserte Vertretungsplanung bei Ausfällen von Mitarbeitern.
- f) Man muß noch auf den Vorteil der verbesserten Projektfähigkeit von Mitarbeitern hinweisen. Kommunikations-  
schwächen werden abgebaut, Teamfähigkeit, Handlungs-  
und Entscheidungskompetenz steigen - insbesondere bei  
der Vertretung von Abteilungs- oder Unternehmensinteressen

[4,6].

#### Wortschatz zum Text

Anpassung - f - адаптация

Nachwuchsförderung - f - профподготовка рабочей смены

Ausbildungsgang - m - курс обучения

Einstellungsgespräch - n - собеседование при приеме на работу

Corporate Identity - чувство сопричастности, корпоративности  
geschult - профессионально обученный

akzeptanzsteigerndes Instrument - n - инструмент облегчения  
процесса адаптации

Terminproblem - n - срок выполнения заказа

Stichwort - n - ключевое слово (зд. понятие)

Ausfall - m - отсутствие (зд. невыход на работу)

Teamfähigkeit - f - умение работать в коллективе

## MÖGLICHKEITEN UND FORMEN DER NACHWUCHSFÖRDERUNG, GRUNDFORMEN BETRIEBLICHER WEITERBILDUNG

Hier sollen einige Möglichkeiten aufgezeigt werden, die von heute auf morgen umgesetzt werden können.

Förderungsmaßnahmen können sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens durchgeführt werden. Als eine offensichtliche Maßnahme soll hier nur die Weiterbildung durch Seminare und Tagungen benannt werden. Daneben gibt es Förderungsformen, die zunächst nicht als solche erkannt werden, aber in ihrer Wirkung nicht unterschätzt werden sollten:

- Einbeziehung der Mitarbeiter in Planungsgespräche;
- Übertragung von umfassenden Aufgaben wie auch Entscheidungen - sprich Verantwortung - an den Mitarbeiter;
- Frühzeitige Weitergabe von Informationen;
- Entscheidungsfreude des Vorgesetzten, der dann auch zu diesen Entscheidungen resp. Aussagen steht. Ebenso muß der Vorgesetzte in Konfliktfällen hinter seinen Mitarbeitern stehen.

Einige Formen der Nachwuchsförderung im "großen Stil" sollen hier nur stichwortartig benannt werden:

- Job-Rotation;
- Selbständige Arbeitsgruppen;
- Quality Circle (Qualitätszirkel);
- Werkstatt-Zirkel;
- Systematische Weiterbildungsprogramme;
- Trainee-Ausbildung;
- Zielvereinbarung zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern.

Nachdem dargestellt worden war, warum und in welcher Form Nachwuchsförderung notwendig ist, sollen noch einige Worte zu

der Ermittlung des Förderungsbedarfes hinzugefügt werden. Auch hier sollen nur die Methoden erwähnt werden, die sofort umsetzbar sind.

- Durch Beobachtung der Mitarbeiter bzw. Gespräche mit ihnen können Defizite festgestellt und benannt werden.
- Der Vorgesetzte sollte ein "offenes Ohr" für Fragen der Mitarbeiter nach Seminaren und Weiterbildung haben sowie Weiterbildungswünsche wohlwollend prüfen und entscheiden. Denn durch die Fragen nach Seminaren weist der Mitarbeiter auf ein - subjektiv empfundenes - Defizit in Zusammenhang mit seiner Arbeit hin. Hier gilt es, dies zu registrieren, zu prüfen und - falls berechtigt - zu beheben.
- Jeder Vorgesetzte sollte sich sowohl die gegenwärtigen wie auch die zukünftigen Aufgabenstellungen der Abteilung, bzw. des Mitarbeiters bewußt machen und überlegen, ob damit verbundene punktuelle Defizite bei Mitarbeitern vorhanden sind. Das heißt: Er muß Anforderungsprofil gegenüberstellen. Mit Hilfe einer Checkliste können dabei die Defizite sehr schnell ermittelt werden.
- Jeder Vorgesetzte sollte eine "Förderungsplanung im Kleinen" (innerhalb der Abteilung) aufstellen und dieser im Laufe der Zeit gerecht werden, z.B. durch Entsendung von Mitarbeitern zu Seminaren.
- Bei diesen relativ einfachen Methoden sollte sich kein Vorgesetzter allein gelassen fühlen, sondern sich der Hilfe der Abteilung "Zentrale Aus- und Weiterbildung / Personalentwicklung" bedienen können.

Nachwuchsförderung bedeutet immer auch gleichzeitig Weiterbildung. Weiterbildung ist heute nicht mehr ausschließlich

eine private Aufgabe des Mitarbeiters, sondern - wie eigentlich auch schon früher - eine Angelegenheit des Unternehmens.

Weiterbildung ist ein unverzichtbarer Bestandteil moderner betrieblicher Personalentwicklung. Vor allem die technischen Veränderungen, die wir in den letzten Jahren erlebt haben, erfordern die Weiterbildung.

Betriebliche Weiterbildung zeichnet sich durch eine große Vielfalt aus. Sie findet nicht nur in Lehrgängen und Seminaren außerhalb der Unternehmen statt. Sie wird zunehmend durch organisiertes Lernen unmittelbar am Arbeitsplatz ergänzt.

Folgende Grundformen betrieblicher Weiterbildung können unterschieden werden:

1. Lernen am Arbeitsplatz

Hierzu gehören organisiertes Einarbeiten, Unterweisung am Arbeitsplatz, Arbeit mit Lernprogrammen, Qualitätszirkel;

2. Lehrveranstaltungen

Dazu gehören Seminare, Lehrgänge und Fernunterricht;

3. Informationsveranstaltungen

Das sind Fachvorträge, Fachtagungen, Erfahrungsaustauschzirkel und der Besuch von Fachmessen;

4. Mischformen wie Lernstatt;

5. Selbstlernen zu Hause durch Materialien, die vom Betrieb bereitgestellt werden.

Nach einer abgeschlossenen Untersuchung des Instituts der Deutschen Wirtschaft nehmen gut 70 % aller Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen, an Lehrveranstaltungen der verschiedensten Art teil. Jeder sechste etwa bildet sich am Arbeitsplatz weiter. Diese Form spielt vor allem in Kleinbetrieben eine dominierende

Rolle, während in den Großbetrieben Lehrveranstaltungen im Vordergrund stehen.

Überwiegend erfolgt die Weiterbildung in internen Veranstaltungen der Betriebe. Klein- und Mittelbetriebe machen im großen Umfang auch von externen Weiterbildungsangeboten Gebrauch.

Zur Zeit stehen im Mittelpunkt der Weiterbildung die elektronische Datenverarbeitung, die Verkaufsschulung, kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Themen, sowie technische Anwendungen. Zunehmende Bedeutung dürften in Zukunft die Produktenkenntnisse, Arbeitssicherheit und Umweltschutz bekommen.

Die Unternehmen der privaten Wirtschaft haben im Jahre 1987 für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter mehr als 25 Milliarden DM ausgegeben. Dies entspricht einem Anteil von 2,9 % an der Summe des Bruttoeinkommens. Im Durchschnitt hat jedes Unternehmen knapp 1.800,- DM für die Weiterbildung aufgewendet.

Für das Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen gilt das Prinzip der Pluralität. Dies bedeutet, daß Veranstaltungen unterschiedlicher Träger genutzt werden können. Dazu zählen vor allem Kammern, Wirtschaftsverbände, Bildungswerke der Kammern und Verbände, Gewerkschaften, kommunale Einrichtungen, öffentliche und private Schulen sowie freie Träger. Die Qualität des Angebots entscheidet darüber, ob es von den Betrieben angenommen wird. Wichtiger Faktor ist in diesem Zusammenhang die fachliche Kompetenz der Dozenten, die dann besonders hoch einzuschätzen ist, wenn sie aus der betrieblichen Praxis kommen.

Wichtig für ein Weiterbildungsangebot ist die Möglichkeit, flexibel auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes zu reagieren. Deshalb lehnt die Wirtschaft staatliche Regelungen ab. Sie hält

es auch nicht für erforderlich, jede Teilnahme an einem Lehrgang mit einer Prüfung abzuschließen. Weiterbildungsprüfungen kommen in erster Linie als Abschluß für solche Lehrgänge in Betracht, die auf einen beruflichen Aufstieg vorbereiten. Für die Abnahme dieser Prüfungen sind ebenfalls die Industrie- und Handelskammern zuständig. Die Grundlagen dafür finden sich in dem Berufsbildungsgesetz. Allerdings haben in diesem Bereich die Kammern die vorrangige Kompetenz zum Erlass der Prüfungs -  
vorschriften. Der Staat kann hier nur subsidiär tätig werden  
[11].

#### Wortschatz zum Text

Förderungsmaßnahme - f - мера , способствующая повышению  
квалификации

Einbeziehung - f - зд. заинтересованность, участие в ч-л.

resp. (respektive) - соответственно

stichwortartig - в виде тезисов

Job-Rotation - f - смена видов деятельности

Trainee-Ausbildung - f - обучение на тренажерах

Vorgesetzte - m - начальник

Verkaufsschulung - f - обучение маркетингу

Träger - m - зд. исполнитель

Aufstieg - m - продвижение по служебной лестнице

Abnahme - f - прием (зд. экзаменов)



## DIE ROLLE DER BETRIEBE IN DER BERUFLICHEN AUS- UND WEITERBILDUNG SOWIE DEREN ORGANISATIONSFORMEN

Das deutsche Berufsausbildungssystem ist unter dem Begriff "duales System" bekannt. "Dual" bedeutet, daß Betriebe und Berufsschulen zusammenwirken sollen. Zur Zeit werden in der Bundesrepublik Deutschland ca. 1,7 Millionen Nachwuchskräfte auf diese Weise ausgebildet, die Mehrzahl, etwa 87 %, in rund 500.000 Betrieben der gewerblichen Wirtschaft, der Rest in der Landwirtschaft, in der öffentlichen Verwaltung und von freien Berufen.

Charakteristisches Merkmal der betrieblichen Ausbildung ist, daß die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten mit dem Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen verbunden wird. Die Ausbildung läuft unter denselben Bedingungen ab, unter denen der erlernte Beruf später auch ausgeübt werden muß. Nur im Betrieb kann der Lehrling lernen, den wechselnden Anforderungen der betrieblichen Ernst-Situation gerecht zu werden. Nur hier erfährt er, welche vielfältigen sozialen Beziehungen in der Arbeitswelt bestehen. Gleichzeitig wirkt das Lernen durch Mitarbeit besonders motivierend. Es fördert die Selbständigkeit und das Verantwortungsbewußtsein und damit Eigenschaften, auf die ein Betrieb nicht verzichten kann, wenn er sich im Wettbewerb behaupten will.

Die Ausbildung im Betrieb erfolgt zum Teil produktionsgebunden, zum Teil aber unabhängig davon lehrgangsmäßig in besonderen Ausbildungswerkstätten. Kleinere Betriebe, die keine eigenen Ausbildungswerkstätten haben, nutzen überbetriebliche Ausbildungswerkstätten, die von Kammern oder Verbänden eingerichtet werden.

Der Betrieb schließt mit dem Auszubildenden privatrechtlichen Vertrag ab. Jeder Betrieb entscheidet also selbst, ob er ausbilden will und mit wem er einen Ausbildungsvertrag abschließt.

Für die Ausbildung selbst gelten jedoch bestimmte Regeln, die im Berufsbildungsgesetz von 1969 festgelegt sind.

Die enge Verzahnung von Ausbildung und Beschäftigung eliminiert die Reibungen, die gewöhnlich beim Übergang aus einem schulischen Ausbildungssystem in das Arbeitsleben auftreten.

Das Funktionieren dieses Systems beruht sehr wesentlich darauf, daß Ausbildungsinhalte und Ausbildungsziele durch die Wirtschaft oder in enger Abstimmung mit der Wirtschaft festgelegt werden. Das veranschaulicht die breite Palette von rund 380 anerkannten Ausbildungsberufen, in denen ausgebildet werden kann. Die eigentliche Spezialisierung auf die mehr als 20.000 Berufstätigkeiten, die es in der deutschen Volkswirtschaft gibt, erfolgt erst nach der Ausbildung. Die Absolventen einer Ausbildung sind also in hohem Maße mobil.

Diese Mobilität wird dadurch gesichert, daß der Ausbildung in den Betrieben allgemeinverbindliche Ausbildungsordnungen zu Grunde liegen. In ihnen sind die Ausbildungsinhalte und Ausbildungsziele festgelegt. Die Ausbildungsordnungen werden vom Bundeswirtschaftsminister erlassen. In ihrer Erarbeitung sind die Sachverständigen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer der betroffenen Wirtschaftsbereiche beteiligt.

Die Betreuung und Überwachung der Ausbildung sowie die Abnahme von Zwischen- und Abschlußprüfungen ist die Kompetenzfrage der Industrie- und Handelskammern - diesen Organisationen der wirtschaftlichen Selbstverwaltung. Eine der wichtigsten Aufgaben der Kammern ist die Beratung der Betriebe über alle im Zusammenhang mit der Ausbildung stehenden Probleme. Dazu gehören z.B. die Gestaltung der Ausbildung oder pädagogische, psychologische und rechtliche Fragen. Außerdem müssen die Kammern vor Aufnahme der Ausbildung und während der Ausbildung überprüfen,

ob der Betrieb geeignet ist. Die Eignungsanforderungen sind generell im Gesetz festgelegt. Im Einzelfall haben die Kammern festzustellen ob die betrieblichen Einrichtungen, die Mitarbeiter, das Produktionsprogramm die vorgeschriebenen Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln können. Die betrieblichen Ausbilder müssen persönliche, beruflich-fachliche sowie berufs- und arbeitspädagogische Anforderungen erfüllen. Letztere sind in einer besonderen Prüfung vor der Kammer nachzuweisen.

Für die Abnahme von Zwischen- und Abschlußprüfungen haben die Kammern Prüfungsausschüsse zu errichten, die aus mindestens drei Mitgliedern bestehen: Beauftragte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, sowie mindestens ein Lehrer einer Berufsschule. Im allgemeinen gliedert sich die Prüfung in zwei Teile: eine praktische und eine schriftliche Prüfung. Die Prüfungsanforderungen im allgemeinen werden in den Ausbildungsordnungen festgelegt, während die Prüfungsaufgaben für die einzelne Prüfung durch die Prüfungsausschüsse oder durch überregionale Gremien erstellt werden, die ebenso wie Prüfungsausschüsse paritätisch zusammengesetzt sind.

Nach bestandener Prüfung stellt die Kammer ein Prüfungszeugnis aus, aber dieses Zeugnis ist kein Berechtigungsschein. Es bedeutet nur eine Befähigung für eine bestimmte Berufstätigkeit, eine Grundlage für berufliche Fortkommen und vielfach auch für die tarifvertraglichen Ansprüche [7].

#### Wortschatz zum Text

produktionsgebunden - связанный непосредственно с производством  
eliminieren - снижать, нивелировать  
allgemeinverbindlich - унифицированный

Nachwuchskraft - f - молодая рабочая смена; зд. учащиеся проф-  
техшкол

lehrgangsmäßig - организованный в виде учебных курсов

überbetrieblich - межзаводской, межпроизводственный

Verzahnung - f - зд. связь

Ausbildungsordnung - f - положение об организации профессио-  
нальной подготовки

Sachverständiger - m - компетентное лицо, эксперт

Betreuung u. Überwachung - f - руководство и контроль

Eignungsanforderungen - Pl. - обязательные требования к предприя-  
тиям, на основе которых выясняется их пригодность для организа-  
ции у себя профессиональной подготовки

Prüfungsausschuß - m - экзаменационная комиссия

Prüfungszeugnis - n - удостоверение (свидетельство)  
о сдаче экзамена по профессиональной подготовке

Berechtigungsschein - m - направление на работу; документ,  
дающий право на занятие определенной должности

Ausbildungsvertrag - m - договор о профессиональном обучении, зак-  
люченный между администрацией предприятия  
и обучаемым

Zwischen - und Abschlußprüfung - f - промежуточный и выпускной  
экзамен

BERUFSBILDUNGSORGANISATION UND ARBEITSMARKT  
IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND

Das Thema berührt nicht nur die quantitativen Konsequenzen aus den Veränderungen des Arbeitsmarktes. Es erschöpft sich auch nicht in der Analyse der Möglichkeiten einer strukturellen Anpassung der Berufsbildung an diese Veränderungen. Die berufspädagogischen Dimensionen des Themas reichen weit darüber hinaus. Das Thema ist also mehrschichtig.

Die sektoralen Verschiebungen der Beschäftigtenanteile ist die erste Problemebene. Früher oder später durchlaufen alle sich industrialisierenden Gesellschaften das sogenannte Drei-Phasen-Modell des französischen Sozialwissenschaftlers Jean Fourastie: der ehemals hohe Anteil der Beschäftigten im primären Sektor, darunter versteht Fourastie vor allem die Landwirtschaft, baut sich zugunsten des sekundären Sektors, also der Güterproduktion, ab, und dieser Entwicklung folgt die Verlagerung des großen Arbeitskräftepotentials in den tertiären, also in den Handel- und Dienstleistungssektor.

Es ist bei diesen Analysen zu betonen, daß Fourastie von einer freien Entwicklung der Wirtschaft ausgeht, denn natürlich könnte man mit Hilfe staatlicher Lenkungsmechanismen in den Prozeß eingreifen und z.B. Arbeitskräfte per Dekret an bestimmte politisch favorisierte Sektoren binden. Unter marktwirtschaftlichen Bedingungen gilt eine solche staatliche Intervention aber als kontraproduktiv.

Der Prozess der Tertiarisierung setzt als erstes die Ungelernten frei und rängt sie auf den Arbeitsmarkt. Die Arbeitsmarktchancen werden für ungelernte Arbeitskräfte immer geringer, unge-

lernte Arbeit wird selbst in großen Fabriken immer weniger angeboten.

Es gehört heute zu einer beruflichen Normalbiographie, seinen Beruf mehrmals zu wechseln. Pädagogisch ist dabei zu bedenken, daß jeder Berufswechsel mit tiefgreifenden Identitätskrisen verbunden ist, denn berufliche Qualifizierungsprozesse sind nicht einfach nur Lern-, sondern immer auch Sozialisations- und also Internalisierungsprozesse. Bei einem Berufswechsel muß eventuell vieles umgeschrieben werden, muß neu gelernt werden, und das zu konstatieren, ist leichter, als es zu vollziehen.

Insofern verbindet sich mit dem soziologischen Phänomen des Berufswechsels ein oft schwieriges pädagogisch-sozialpsychologisches Problem. Es geht schließlich nicht nur um Maßnahmen zur Bereinigung von Arbeitsmarktungleichgewichten, sondern immer auch um Menschen, zumal um junge Menschen.

Verschiebungen auf der Ebene des einzelnen Berufes ist die zweite Problemebene, denn gewählt, erlernt und ausgeübt wird ein konkreter Beruf, nicht ein Wirtschaftszweig.

Es zeigte sich, daß es Berufsgruppen mit einer erstaunlich konstanten Beschäftigten- und auch Auszubildendenzahl gibt, was umgekehrt anzeigt, daß es andere Berufsgruppen mit erheblichen Schwankungen geben muß, die die gezeigten Veränderungen bewirken. Die Antwort der Berufsbildungspolitik auf die Situation war die zahlenmäßige Reduktion der vielen Ausbildungsberufe. So sind in der BRD im Laufe der letzten 40 Jahre mehr als 500 aus 900 Ausbildungsberufe gestrichen worden. In ihnen wird nicht mehr ausgebildet.

Wenn der Prozeß der Automatisierung und Computerisierung sich stabilisiert und also fortsetzt, dann macht es wenig Sinn, einen Jugendlichen in einem Beruf auszubilden, dessen Profil so eng ist,

daß er in permanenter Gefahr steht, wegrationalisiert zu werden. Es machte aber noch weniger Sinn, eine aufwendige Ausbildung zu durchlaufen, um eines Tages als "qualifizierter Ungelernter" auf dem Arbeitsmarkt zu erscheinen und keine Arbeitschance zu haben. Es mußte also darum gehen, mit Hilfe einer Bereinigung der Ausbildungsstruktur arbeitsmarktwirksame Vorsorge zu treffen.

Berufsbildungspolitische Reaktionen auf berufsstrukturelle Verschiebungen ist die dritte Problemebene. Die Untersuchungen über den intersektoralen Wechsel der Arbeitskräfte sollten herausfinden, in welchen Sektor die großen Wanderungsströme jeweils gingen und ob man den Wechsel berufspädagogisch abfedern könnte. Es ist dabei klar, daß auf jeden vorstellbaren Wechsel nicht vorbereitet werden kann.

Die Substitutionsforschung sollte herausfinden, welche Berufe durch Qualifikationsüberlappungen gegeneinander substituierbar seien. Man hoffte auf diesem Wege ein neues Profil der Ausbildungsberufe zu bekommen. So hat man in den 1970er Jahren mit der Vorbereitung einer einschneidenden Reform begonnen. Es zeigte sich, daß in den Betrieben die Abgrenzungen zwischen den Berufen immer brüchiger wurden und neue Integrationsmuster praktiziert werden mußten. Die Antwort war die, daß man z.B. aus 42 metalltechnischen Berufen 6 Berufe neuer Art gebildet hat, denen insgesamt 17 Fachrichtungen zugeordnet worden sind.

Das didaktische Prinzip der Neuordnung ist eine interne Stufung der Ausbildung vom berufsfeldbreiten Allgemeinen zum fachrichtungsspezifischen Besonderen. Dieser Aufbau ist ein wichtiges Strukturmerkmal und hat erhebliche ausbildungsdidaktische Konsequenzen und curriculare Anstrengungen verursacht.

Berufspädagogische Konsequenzen für die Ausbildungsmethoden ist die vierte Problemebene. War die alte Produktionsstruktur eine stark arbeitsteilige und weitgehend fremdbestimmte, so wurden inzwischen die Grenzen dieser Struktur immer deutlicher bemerkbar. Die Lockerung der Berufsabgrenzungen bringt eine zunehmende Integration der Berufstätigkeiten und der Arbeiter mit sich. War der Facharbeiter alter Prägung primär ausführendes Organ, so wird der Facharbeiter neuen Typs nämlich auf seine planende und kontrollierende Kompetenz hin gefordert. Wenn die Erziehung zu beruflicher Selbständigkeit eine berufspädagogische Zielperspektive ist, dann ist es darin einen wichtigen Schritt zu einer Pädagogisierung der Ausbildung und zu einer Humanisierung der Arbeit zu sehen.

Wie man diese Pädagogisierung ausbildungsmethodisch realisiert wurde? Die Antwort ist nach wie vor stark diskutiert und kann heute in folgende 7 Punkte gefaßt werden:

1. Zunächst einmal war es nötig, die Ausbildungsordnungen als Rahmenpläne zu formulieren und also der Betrieb und damit dem Ausbilder einen Spielraum der Entscheidung geben.
2. Es muß die Rolle des Ausbilders gleichsam umgeschrieben werden. Er ist nicht mehr nur der Unterweiser, sondern auch der Berater. Man spricht sogar schon von der Moderatorenrolle des Ausbilders.
3. Es müssen neue Ausbildungsunterlagen erstellt werden, und zwar Materialien, die zum selbständigen Arbeiten helfen, also nicht nur Informations-, sondern auch Aufforderungscharakter haben.
4. Der Auszubildende muß lernen, seine Arbeitsschritte gründlich zu planen und für andere nachvollziehbar zu machen.



Die Ausbildung bekommt so eine neue kommunikative Dimension. Das fängt bei der Anfertigung kleiner Arbeitsbögen und Material- bzw. Werkzeuglisten an und reicht bis zu komplexen Funktionsbeschreibungen. Das sind vom Auszubildenden selbständig zu erstellende Unterlagen, die mit dem Ausbilder zu besprechen sind, bevor mit der praktischen Durchführung der Arbeitsaufgabe begonnen wird.

5. Umgekehrt muß sich der Ausbilder überlegen, welche Aufgabe welchem Auszubildenden auf der Basis welcher Materialien und Informationen übertragen werden kann.
6. Um den Ausbildungsprozeß entsprechend zu strukturieren, muß das didaktische Dreieck, das auch in der Bundesrepublik Deutschland in vielen Betrieben die Ausbildung bestimmte, stark relativiert werden.
7. Das bedeutet Verabschiedung einer Einheitsmethode der Ausbildung und die Öffnung für ganz verschiedene Methoden: Einzelarbeit resp. Einzelunterweisung; gruppengeplante Einzelarbeit resp. Gruppenunterweisung mit Beachtung der individuellen Möglichkeiten des Auszubildenden; Gruppenarbeit mit Beachtung der Aufgabenverteilung durch den Ausbilder.

Gerade auf dieser vierten Ebene ist noch sehr viel zu tun. Hier ist es auch sehr viel Forschung nötig, und zwar Forschung, die über den berufspädagogischen Rahmen hinausgeht und sowohl arbeitspsychologische als auch lernpsychologische Forschungen einzubeziehen verlangt [10].

## QUELLENVERZEICHNIS

1. Das Bildungswesen in der BRD: Ein Überblick für Eltern, Lehrer, Schüler. - Rowolt Taschenbuch Verlag GmbH., 1990. - S. 364 - 366; 367 - 368 .
2. Brülls K. Statement aus der Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes // 1. deutsch - sowjetisches Berufsbildungskolloquium : Dokumentation, Bonn, 22 - 29 Okt. 1989 . - Bonn, 1990 . - S. 34 - 36..
3. Führ C. Schulen und Hochschulen in der BRD. - Inter Nationes.- Bonn, 1988. - S. 121, 127, 134 .
4. Görtz R. Neue pädagogische und fachliche Anforderungen an die Lehrerqualifizierung // 1. deutsch - sowjetisches Berufsbildungskolloquium: Dokumentation, Bonn, 22 - 29 Okt. 1989. - Bonn, 1990 . - S. 84 - 88 .
5. Harney K., Pätzd G. Arbeit und Ausbildung. - Wissenschaft und Politik Verlag der Gesellschaft zur Förderung arbeitsorientierter Forschung und Bildung. - Frankfurt am Main, 1990. - S. 25 - 29 .
6. Keusgen R. Notwendigkeit der beruflichen Weiterqualifizierung der Facharbeiter und Fachangestellten // 1. deutsch - sowjetisches Berufsbildungskolloquium: Dokumentation, Bonn, 22-29 Okt. 1989. - Bonn, 1990. - S. 64 - 70 .
7. Raddatz R. Die Rolle der Betriebe in der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie deren Organisationsformen // 1. deutsch-sowjetisches Berufsbildungskolloquium: Dokumentation, Bonn, 22 - 29 Okt. 1989. - Bonn, 1990. - S. 49 - 53 .

8. Schelten A. Einführung in die Berufspädagogik. - Fr. Steiner Verlag. - Stuttgart, 1991. - S. 51 - 55; 60 72 .

9. Schmidt H. Neue Anforderungen der Berufs- und Arbeitswelt infolge des gesellschaftlichen, technischen und wirtschaftlichen Wandels an die Berufsbildung // 1. deutsch - sowjetisches Berufsbildungskolloquium: Dokumentation, Bonn, 22 - 29 Okt. 1989. - Bonn, 1990. - S. 26 - 29 .

10. Stratmann K.W. Berufsbildungsorganisation und Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland // Auszüge aus dem Vortrag auf dem 7. Plenum der Lern-methodischen Vereinigung der Hochschulen für ingenieurpädagogische Berufe, Buchara, 14 - 20 Apr., 1992 (in Thesen).

11. Vojta J. Berufliche Weiterqualifizierung // 1. deutsch - sowjetisches Berufskolloquium: Dokumentation, Bonn, 22-29 Okt. 1989. - Bonn, 1990. - S. 71 - 74 .

# Inhaltsverzeichnis

От научного редактора	3
Das duale System der Berufsausbildung - Zusammenarbeit von Betrieb und Berufsschule	5
Vor- und Nachteile bzw. Probleme des dualen Systems der Berufsausbildung	7
Das duale System der Berufsausbildung aus der Sicht des deutschen Gewerkschaftsbundes	12
Die Berufsschule	15
Das Berufsgrundbildungsjahr	20
Neue Anforderungen an die Ausbildung der Ausbilder im dualen System	24
Schulische Berufsausbildung. Berufsfachschule	26
Grundzüge der beruflichen Weiterbildung	30
Neue Anforderungen der Berufs- und Arbeitswelt Infolge des gesellschaftlichen, technischen und wirtschaftlichen Wandels an die Berufsbildung	34
Notwendigkeit der beruflichen Weiterqualifizierung der Facharbeiter und Fachangestellten	40
Möglichkeiten und Formen der Nachwuchsförderung, Grundformen betrieblicher Weiterbildung	44
Die Rolle der Betriebe in der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie deren Organisationsformen	49
Berufsbildungsorganisation und Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland	53
Quellenverzeichnis	58

## СТРУКТУРА, ЗАДАЧИ И ПРОБЛЕМЫ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГЕРМАНИИ

### Хрестоматия

Редактор С.И.Калинкина

Печатается по постановлению редакционно-издательского  
совета университета

Лицензия ЛР № 040328